

## Die kulturelle Verankerung der sozialistischen Leitungskader (in der DDR und in der Nachwendegesellschaft)

Corsten, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**  
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Corsten, M. (2005). Die kulturelle Verankerung der sozialistischen Leitungskader (in der DDR und in der Nachwendegesellschaft). *Historical Social Research*, 30(2), 181-205. <https://doi.org/10.12759/hsr.30.2005.2.181-205>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Die kulturelle Verankerung der sozialistischen Leitungskader (in der DDR und in der Nachwendegesellschaft)

*Michael Corsten\**

**Abstract:** Career sequences of socialist elites have been examined in different ways. This article will focus on the cultural embeddedness of former 'socialist industrial managers', indicated by their volunteer work in reunited German society.

Case analysis of biographical developments show evidence for the thesis that their decisions for managerial careers in GDR-socialism were motivated by cultural bonds leading back to traditional industrial milieus-worker aristocracy, technocratic movement, and small entrepreneurship. This result is supported also by a more standardized quantitative comparison of the career sequences of 'socialist industrial managers' (cohort: 1928-48) with a volunteer engagement after reunification and other groups of this birth cohort.

Therefore, the emergence of socialist elites can be interpreted as an example of over-determination and as a multi-lined development.

### 1. Fragestellung: Kulturelle Wertbindungen von Eliten

Die sozialstrukturellen Merkmale industriell-betrieblicher Führungseliten im Sozialismus sind mittlerweile auf breiter Basis erforscht (z.B. Solga 1995, 1997, 1998, Best/Gebauer 2002, Goedicke 2003, Salheiser 2003). Dies hat vielleicht noch nicht zu einer theoretisch befriedigenden Klärung des Charakters und der Dynamik der sozialistischen Eliten geführt, insbesondere der Frage ihrer Modernität (dazu Engler 1995, Pollack 2001, Gebauer 2003). Allerdings würde kaum jemand ernsthaft bestreiten, dass die sozialistische Gesellschaft (a)

---

\* Address all communications to: Michael Corsten, Sonderforschungsbereich 580, Universität Jena, Institut für Soziologie, Carl-Zeiss-Str. 2-3, 07743 Jena, E-Mail: michael.corsten@uni-jena.de

ein spezifisches soziales Differenzierungsprinzip aufwies und (b) dass industriell-betriebliche Führungseliten darin eine Rolle gespielt haben dürften, die weder von der sozialistischen Ideologie so vorgesehen, noch von der Modernisierungstheorie so hätte vermutet werden können. Ob ein spezifisches Differenzierungsprinzip der sozialistischen Gesellschaft, in der die industriell-betriebliche Führungselite eine besondere Rolle spielte, bereits einen sozialen Reproduktionsmechanismus darstellt, bleibt eine offene Frage (s. dazu den Beitrag von Heinrich Best in diesem Band). Insofern werde ich hier zunächst nur die Konsequenzen einer dem Sozialismus spezifischen sozialen Differenzierung für den Charakter der DDR- und der Nachwende-Gesellschaft in Augenschein nehmen. Dazu möchte ich die Perspektive einer rein sozialstrukturanalytischen Betrachtung um die einer kultursoziologischen Analyse erweitern. Dem gemäß beschäftige ich mich nicht nur mit der sozialen Positionierung von Führungseliten, sondern auch mit deren Wertbindungen an die Kulturmuster der DDR- und der Nachwende-Gesellschaft).

Diese Perspektive ist bisher lediglich am Rande eingenommen worden, etwa bei der Untersuchung der Akkumulation von symbolischem Kapital von Führungseliten im Sozialismus über die Anhäufung von Auszeichnungen und Ehrungen (dazu Hornborstel 2003). Generell fehlt jedoch eine Verknüpfung der kulturtheoretischen und sozialstrukturellen Analysen, die erst die besondere (und real existierende) Paradoxie der Existenz von Leitungskadern als industriell-betrieblicher Führungselite im Sozialismus zu erhellen vermag. Hierzu müsste über die Modernisierungstheorie hinausgehend zum einen das vorherrschende Kulturmuster der DDR-Gesellschaft näher bestimmt und zum anderen empirisch unterfüttert werden. Dazu lässt sich auf zwei Stränge der Forschungsliteratur zurückgreifen. Kulturtheoretisch bieten Wolfgang Englers Annahme des Musters einer „arbeiterlichen Gesellschaft“ (Engler 1999, 2004) zum einen und zum anderen die empirischen Studien von Peter Alheit und Hanna Haack (2004) zur „vergessenen ‚Autonomie‘ der Arbeiter“ sowie die Untersuchungen des ostdeutschen Arbeitermilieus durch Vester/Hofmann/Zierke (1995) wertvolle Anknüpfungspunkte<sup>1</sup>. Aus den Studien lassen sich zwei Hypothesen ableiten:

- 1) Arbeit stellte in der DDR-Gesellschaft ein *Wertmuster* dar, das *kulturelle Hegemonie* besaß. Dies drückte sich vor allem in der Aufwertung der Arbeit selbst, der Arbeiterexistenz und des Arbeiter-Seins als sozialem Status aus. Engler gewinnt seinen Begriff der „*arbeiterlichen Gesellschaft*“ aus der Analogie mit der bürgerlichen und der höfischen Gesellschaft (anknüpfend an Hegel und Elias). Die herausgehobenen Stände dieser Gesellschaften verfügen nicht nur über ein ausgeprägtes „kollektives Überlegenheitsgefühl“ – etwa dem Arbeiter-Stolz – ; ihre kulturelle Hegemonie beruhte vor allem darauf, dass ihr kollektives Selbstbe-

---

<sup>1</sup> Für die neuere Entwicklung auch Alheit/Bast-Haider/Drauscke (2004).

wusstsein von den anderen Schichten anerkannt wurden (Engler 1999: 202ff).

- 2) Die kulturelle Hegemonie des Wertmusters der ‚Arbeiterlichkeit‘ fand faktisch ihren Niederschlag in vergrößerten Handlungs- und (latenten) Verhandlungsspielräumen der Arbeiter im Produktionsprozess und in den Verteilungskämpfen in der Nischengesellschaft (Schattenwirtschaft). Die „arbeiterliche Gesellschaft“ baute insofern auf einer spezifischen *Opportunitätsstruktur* auf (Garantie des Arbeitsplatzes), die wiederum in ihren Folgeerscheinungen auf sich selbst zurückwirkte – das kollektive Vorbild des Arbeiter-Seins war für jedes Gesellschaftsmitglied praktisch nachvollziehbar (Engler 1999: 201).

Setzt man die ersten beiden Annahmen als zutreffend voraus, zeigt sich nun die wesentliche Konsequenz für die Existenz einer Elitendifferenzierung im Sozialismus.

Hypothese (3):

- 3) Die Existenz der *Leitungskader* stand im Widerspruch zum kulturell hegemonialen Muster der „arbeiterlichen Gesellschaft“, sie blieben dort zum einem gewissen Maß ‚marginal men‘.

Der Widerspruch drückte sich auf mehrfache Weise aus:

- 3a) Die Leitungskader verfügten (gemessen an der formalen Statusdifferenz) über vergleichsweise *geringe Privilegien*; materiell waren Aufstiege bis in den mittleren Führungskader (womöglich) sogar unattraktiv.
- 3b) Daraus resultierte eine *Ambivalenz* der Leitungskader gegenüber dem eigenen Aufstieg.
- 3c) Auch von den Arbeitern wurde den Leitern eher mit *Missachtung* (Indifferenz und Misstrauen) begegnet – schließlich entfernten sich die Leiter sozial von ihnen und zeigten dazu Loyalität mit der politischen Führungsschicht, die allenfalls als künstlicher Überbau, aber nicht als Ausdruck einer arbeiterlichen Existenzweise gesehen wurde<sup>2</sup>.

Daraus ergeben sich die Hypothesen (4) und (5)

- 4) Das Aufgreifen einer Leiterkarriere im Sozialismus bedarf einer spezifischen Motivationsbasis, die nicht hinreichend im das Kulturmuster der „arbeiterlichen“ Gesellschaft angelegt ist.

---

<sup>2</sup> Erster historischer Ausdruck der Skepsis der Arbeiter gegenüber der DDR-Führung war der 17. Juni 1953. Filmästhetisch durchkomponiert wurden die Gegensätze von Funktionären, Leitern und Arbeitern in Frank Beyers’ „Die Spur der Steine“ (von 1966) vor allem im Widerpart der Figuren Brigadier „Hannes Balla“ (dargestellt durch „Manne“ Krug) und dem Parteisekretär Werner Horrath (Eberhard Esche). Die dokumentarischen Wittstock-Filme von Volker Koepp geben ebenfalls Auskunft über die Fronten im sozialistischen Betrieb, vgl. dazu Reinecke (1993).

- 5) An diese Motivationsbasis könnte auch die *Nachwendegesellschaft* appellieren, so dass die soziale Beteiligung der Leiterschicht im wiedervereinigten Deutschland höher liegen dürfte verglichen mit anderen ostdeutschen Schichten.

## 2. Operationalisierung: Leitungskader und Ehrenamt

Im Folgenden möchte ich nun diese Hypothesen an empirischem Material prüfen, dass wir im Rahmen des Projekts C4 „Politische Kultur und Bürgerschaftliches Engagement“<sup>3</sup> des Sonderforschungsbereichs 580 an der Friedrich-Schiller-Universität Jena gewonnen haben.

Es handelt sich dabei um eine Studie, die primär nicht der Frage der Führungseliten der DDR gewidmet war, deren erste Ergebnisse (dazu: Corsten/ Giegel/Gudulas/Kauppert/Rosa 2002) jedoch zeigten, dass die den industriellen Produktionsprozess der DDR historisch dominierende Generation der Leitungskader (Geburtsjahrgänge: 1931-1948) ein spezifisches Muster freiwilliger sozialer Beteiligung aufwiesen<sup>4</sup>. Die Ausübung eines freiwilligen sozialen Engagements wird dabei als ein Indiz der (aktiven) Bindung an ein gesellschaftlich gegebenes Kulturmusters interpretiert.

Zunächst ein paar Informationen zu unserer Datenbasis. Das empirische Material des Projekts C4 stützt sich auf drei Säulen:

- 1) Einer qualitativen Studie bestehen aus 114 biographischen Interviews mit Bürgerschaftlich Engagierten und Nicht-Engagierten aus zwei ostdeutschen und zwei westdeutschen Mittelstädten (je ca. 100.000 Einwohnern);
- 2) der Erhebung von Expertengesprächen mit Führungspersonal aus sozialen und kommunalen Einrichtungen in den vier Städten (n = 64) sowie
- 3) einer standardisierten Telefonbefragung einer zufallsbasiert erhobenen Stichprobe (n = 232) in den innerstädtischen Bezirken der vier Städte.

Ich stütze mich im vorliegenden Beitrag auf den biographischen Untersuchungsteil (speziell den Biographien der ehemaligen Leiter) und werde lediglich ein paar deskriptive Ergebnisse der Telefonbefragung zur Illustration gegensätzlicher Hypothesen benutzen.

---

<sup>3</sup> Bürgerschaftliches Engagement bestimmten wir als freiwillig aufgenommene, unentgeltliche, zeitlich regelmäßig ausgeübte Tätigkeit im öffentlichen Raum. Vgl. auch Erlinghagen (2003).

<sup>4</sup> Dieses Ergebnis steht zum Teil im Widerspruch zu den bisherigen Ergebnissen des Freiwilligensurveys, der soziales Engagement in Ost- und Westdeutschland quantitativ repräsentativ vergleicht (dazu weiter unten).

Die zentrale Referenzstudie zum Bürgerschaftlichen Engagement in der Bundesrepublik ist der Freiwilligensurvey von 1999<sup>5</sup> (Rosenblatt 2000, Braun/Klages 2000). Hinsichtlich der Beschreibung des Engagements in Ostdeutschland kommt dieser Survey zu zwei markanten Ergebnissen.

Erstens: Die Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland sind marginal, keinesfalls signifikant (Braun/Klages 2000: 23).

Zweitens: Lediglich in der Gruppe der 50-70jährigen (also der Generation der ehemaligen Leiter) finden wir prozentual auffällige Ost-West-Differenzen: in Ostdeutschland gibt ein deutlich höherer Anteil dieser Altersgruppe als in Westdeutschland an, ehemals freiwillig aktiv gewesen zu sein. In der Gruppe der 1999 50-59jährigen war der Anteil der freiwillig Aktiven in den neuen Bundesländern um rund 10% geringer als in den alten Bundesländern (Braun/Klages 2000: 34-37).

Die Befunde lassen sich auf verschiedene Weise interpretieren: über veränderte Opportunitäten (Wegbrechen der DDR-Organisationen, die das Engagement der älteren Generation getragen haben) oder resistente Wertbindungen (hohe Identifikation mit dem DDR-Sozialismus führt zur Verweigerung gegenüber der Nachwendegesellschaft). Beide Interpretationen (die sich zudem ergänzen könnten) widersprechen jedoch eindeutig den Hypothesen 4) und 5) aus Abschnitt 1).

Für meine weiteren Überlegungen ist nun von Bedeutung, dass unsere Ergebnisse aus den Telefonbefragungen und der biographischen Studie einen erheblichen Unterschied zum Freiwilligensurvey aufweisen. Für die vier von uns untersuchten mittelgroßen Städte finden wir erstens einen signifikanten Ost-West-Zusammenhang vor (Korrelation nach Pearson um Faktor -0.191) sowie eine Umkehrung des Alterseffekts. In der entsprechenden Gruppe der 50-70-Jährigen zeigen die Daten für die von uns untersuchten Städte eine positive Prozentsatzdifferenz für Ostdeutsche in den genannten Altersgruppen.

Dieser Effekt wird durch zwei Besonderheiten unserer (nach Orten, Engagement/Nicht-Engagement und Engagementbereichen) quotiert gezogenen biographischen Stichprobe ebenfalls deutlich. Tatsächlich stammen die Engagierten aus der Altersgruppe der zwischen 1931 und 1948 geborenen Personen in Ostdeutschland überwiegend aus der Führungselite der DDR. Elf von vierzehn Engagierten hatten in der DDR leitende oder professionelle Tätigkeiten ausgeübt, lediglich drei einfache Tätigkeiten (bei einem Verhältnis von 14 Engagierten zu 20 Befragten insgesamt in dieser Kohorte)<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Mittlerweile liegen erste (deskriptive) Ergebnisse für 2004 vor – siehe Pressestelle BMFSFJ.

<sup>6</sup> Zum Vergleich: 8 von 17 Engagierten der westdeutschen Kontrollgruppe nahm Führungspositionen ein, beim Verhältnis von 17 Engagierten zu 5 Nicht-Engagierten (22 Befragte insgesamt in dieser Kohorte der Westdeutschen). Der hohe Anteil von Engagierten kommt durch die Quotierung im Verhältnis 2 Engagierten zu 1 Nicht-Engagierten zustande (gesamt: 80 BE zu 34 NE).

Es stellt sich somit die Frage, wie es in den von uns untersuchten ostdeutschen Städten zu einer vergleichsweise stärkeren Beteiligung der älteren Generationen kommt, die sich in unserem biographischen Sample noch dazu in einer überzufällig hohen Repräsentation von ehemaligen Leitern zeigt.

Unsere Vermutung geht dahin, dass beide von uns untersuchten Städte durch die Existenz großer Industriekombinate gekennzeichnet waren, die technisch hochqualifiziertem Personal Gelegenheit bot, dort tätig zu werden. Vier der acht engagierten Leitern stammen tatsächlich auch nicht aus den Orten selbst, sondern sind dahin gezogen, weil ihnen dort eine Leitertätigkeit angeboten wurde.

Insofern weist unser biographisches Sample eine spezifische Selektivität auf, die hier nur durch genauere Fallanalysen aufgeklärt werden kann. In diesen Fallanalysen können wir uns dann wieder den Hypothesen aus der Einleitung zuwenden.

### 3. Empirie I: Fallgeschichten von Leitungskarrieren

Insofern beschäftige ich mich nun mit den acht Fällen<sup>7</sup>, die erstens zwischen 1928 und 1948 geboren sind, zweitens Leiterpositionen im engeren Sinn eingenommen (Abteilungsleiter oder höher) und drittens nach der Wende ein bürgerschaftliches Engagement ausgeübt haben.

Ausgehend von der These, dass die Delegation in eine Leitertätigkeit mit Ambivalenzen (wenig lukrativ, Misstrauen sowohl der Untergebenen als auch der obersten – politischen – Führungsschichten) besetzt war, stellt sich als Erstes die Frage, welche Motivation zur Aufnahme einer Leitungsfunktion beigetragen haben könnte. Wir wollen dazu zwei Fallbeispiele betrachten – die Biographien von Johann Ludwig (\*1936) und Elmar Töpfer (\*1935)<sup>8</sup>. Sie repräsentieren den Typus einer zunächst sozialismus-konformen Laufbahn der Delegation.

#### Johann Ludwig

Herr Ludwig wurde 1936 in A-Stadt geboren. Sein Vater war Arbeiter in einem großen Kombinat. Die Familie profitierte bereits vor Ausbruch des Zweiten Weltkrieges von sozialen Sicherungssystemen der Firma und bewohnte ein für die Arbeiter zu günstigen Konditionen zur Verfügung gestelltes Siedlungshaus.

---

<sup>7</sup> Es handelt sich ausschließlich um Männer. Die drei anderen Engagierten in gehobenen Erwerbspositionen lassen sich dem professionellen Dienstleistungssektor zurechnen (Wissenschaftler, Lehrerin, Internatsleiterin).

<sup>8</sup> Personen-, Orts-, Vereins- und Firmennamen wurden verändert.

Da der Vater in der kriegswichtigen Produktion arbeitete, wurde er nicht eingezogen und „stand immer zur Verfügung, ooch in der Frage der Anleitung der Kinder“ wie Ludwig sagt und kommentiert mit: „Das lief eigentlich recht ordentlich.“

Die Verbundenheit zum Betrieb des Vaters wurde nie in Frage gestellt und so absolvierte Ludwig, „wie kann’s anders sein“, in dieser Firma auch seine Lehre zum Mechaniker. Im Anschluss studierte Ludwig in G-Stadt und wurde Lehrmeister. Danach war er drei Jahre im Lehrbetrieb des besagten Kombinats tätig, bevor er wiederum zu einem Studium delegiert wurde, diesmal nach Z-Stadt, wo er den Abschluss eines Ingenieurpädagogen erwarb. Danach wurde er als Obermeister im Kombinat eingesetzt.

Er ist schon über vierzig Jahre alt, als er erneut zu einem Studium berufen wird, zu einem Aufbaustudiengang Pädagogik an der Humboldt-Universität in Berlin. Er nimmt schwierige Lebensbedingungen auf sich (10 Studierende teilen sich eine Dreiraumwohnung mit einem Bad) und verzichtet mit seiner häufigen Abwesenheit auf gemeinsame Zeit mit seinen drei heranwachsenden Töchtern. Nach Abschluss dieses dritten Studienganges wird Ludwig Abteilungsleiter und schließlich stellvertretender Direktor der Betriebsschule besagten Kombinats. Wir sehen hier zunächst einen spezifischen Laufbahntypus, den der Delegation.

Seine Loyalität innerhalb des Delegationssystems brachte Ludwig Vorteile, beruflichen Aufstieg und Anerkennung. Aber sie brachte auch Konflikte. Drohende Repressalien werden erwähnt, denen man so gut wie möglich ausweichen und durch Loyalitätsbekundung begegnen musste.

An dieser Stelle war Ludwigs Verantwortung für eine über Wissensvermittlung hinausgehende Kontrolle der Lehrlinge gefordert:

Er soll den Einzelnen ins Kollektiv zurückholen. Es wurden Konfliktkommissionen einberufen, die sich mit Verfehlungen der Lehrlinge beschäftigten und an denen Ludwig teilnahm. Ludwig verteidigt nicht nur Zwangsmaßnahmen zum Wohle des Kollektivs, es wird auch gleichzeitig ein Selbstverdacht sichtbar.

„ich hab mir nie was zuschulden kommen lassen. Ich kann durch [A-Stadt], obwohl ich viele viele viele äh Auszubildenden gehabt hatte, wo ich nich immer mit Samthandschuhen vorgehen konnte, weil se ooch große Schäden angerichtet haben. Wo man dann eben sagen musste, bis hierhin und nich weiter oder der Staatsanwalt eingeschaltet werden musste oder oder oder. Aber ich kann mit ruhigem Gewissen durch [A-Stadt] gehen und kann jedem in die Augen gucken und kann sagen, alles, was gemacht worden is, war immer zum Wohle a) der Leute und b) des Betriebes. Anders gings nich.“

Dieser Verdacht wird zwar abgewiesen (Ludwig kann noch mit ruhigem Gewissen durch [A-Stadt] gehen), verweist aber auf einen inneren Vermittlungsprozess, der durch Ludwigs Situation in der Nachwendegesellschaft bestimmt war. Er berichtet von der Zeit des Systemumbruchs mit großer Drama-



tik. Er sagt, es war „eine ganz schwere Zeit“, an der auch „manche ... kaputt gegangen“ wären.

Ein dreiviertel Jahr habe er gebraucht, um diese Erfahrungen zu verarbeiten. Durch diesen schmerzlichen Prozess gelingt es Ludwig jedoch, den Wert seiner Erziehungsprinzipien unabhängig vom alten System zu verstehen, er kann seine Kompetenzen aus dem alten System herauslösen und schließlich dem neuen zur Verfügung stellen. Wir können annehmen, dass Ludwig in diesem neuen System einen seiner Grundsätze wiederfindet: Ordnung ist zu gewährleisten und zu verteidigen.

Der Vorruhestand wurde dementsprechend durch die Umstände erzwungen. Ludwig hat sich überhaupt nicht vorstellen können, seine Berufstätigkeit aufzugeben. Er habe, wie er sagt, „immer im gesellschaftlichen Leben gestanden zu der Zeit“ und dann „war 'ne Lücke eingetreten“. Ludwig muss sich also andere Betätigungsfelder suchen.

Diese Konstellation führt Ludwig zum Bürgerschaftlichen Engagement. Das Schöffenamtsamt bietet Kompensation für den Wegfall des Berufs und damit zugleich die Möglichkeit, noch einmal Kompetenz zu beweisen und einzubringen. Die spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten, die Ludwig einbringen kann, liegen nun auf dem Gebiet der Erziehung und Formung von Jugendlichen. Ludwig überlegt also, „was mer mit der Jugend noch machen kann“ und „wo man mich auch lässt“.

Dabei unterscheidet Ludwig zwei Arten von Straffälliggewordenen: Diejenigen, die nur auf die schiefe Bahn gekommen und noch formbar sind. Die anderen, die keinerlei Einsicht zeigen und die, wie Ludwig sagt, „von den eigentlichen äh normalen Verhaltensweisen soweit abweichen“ dass man das „einfach nicht zulassen“ kann. Entlang dieser Unterscheidung formbar und nicht formbar operiert Ludwig in seiner Schöffentätigkeit.

Letztlich geht es Ludwig nicht um die Feststellung der Straffälligkeit, sondern innerhalb der Gruppe der Straffälligen um die Beurteilung einer Erziehbarkeit für die Gesellschaft. Damit verbindet er ein übergeordnetes Ziel: die Aufrechterhaltung von Ordnung und Normalität.

Zentral für die kulturelle Verankerung der Biographie des ehemaligen Ausbildungsleiters Johann Ludwig ist somit ein Loyalitätsverständnis, das an mindestens drei Stellen seiner Karriereentwicklung deutlich wurde. Bereits seine Stellung zur Herkunftsfamilie und die damit einhergehende Berufswahl zeigen das Prinzip der großbetrieblichen Verbundenheit und Eingebundenheit (Modell „Kruppianer“). In dieser großbetrieblichen Millieueinbettung lässt er sich auch zu einem weiteren Aufstieg delegieren. Die Motivation, eine Leitungstätigkeit auszuüben, speist sich aus der Vermittlung des Loyalitätsmodells, das er in seiner Herkunftsfamilie selbst erfahren hat. Die Quellen seiner Bereitschaft, eine Führungsposition in der „arbeiterlichen Gesellschaft“ zu übernehmen, stammen somit aus einem historischen Erbe, das dem DDR-Sozialismus vorangegangen ist, aber mit ihm eine Kompatibilität aufweist. Diese ist jedoch nicht

partei-ideologisch geprägt, sondern mit einer historisch gewachsenen Kultur des Arbeitermilieus verkoppelt, was ihn gerade auch dazu befähigt, zwischen den Normen der sozialistischen Gesellschaft und den Gemeinschaftswerten der Arbeiterschicht zu vermitteln. Diese Vermittlungskompetenz kann Ludwig in die Nachwendegesellschaft hinein retten. Die Prinzipien der Loyalität und der daran anschließenden Formbarkeit des Individuums stellen (aus seiner Perspektive) somit auch eine Möglichkeit dar, die in der „arbeiterlichen Gesellschaft“ sozialisierten Individuen (formbaren Jugendlichen) für die neue Gesellschaft zu gewinnen. In Ludwigs Biographie zeigen sich somit Kontinuität und Transformierbarkeit der „arbeiterlichen“ Kultur.

Im zweiten Fall, den ich hier vorstellen möchte, finden wir eine ähnliche kulturelle Vermittlungsstruktur bei unterschiedlicher Milieuverortung.

### Elmar Töpfer

Herr Töpfer wird 1935 in C-Stadt geboren. Der Vater ist Ingenieur, die Mutter gelernte Schneiderin. Er hat keine weiteren Geschwister. Die Mutter ist nicht erwerbstätig. Die Familie besitzt ein kleines Reihenhauses in Stadtrandlage, das nach dem zweiten Weltkrieg vorübergehend vom sowjetischen Militär beschlagnahmt wird. Herr Töpfer besucht die Oberschule. Ab 1954 beginnt er ein Studium der Elektrotechnik, speziell der Schwachstromtechnik. Ende der 50er Jahre und Anfang der 60er Jahre ist er (anscheinend auf dem Niveau eines Technikers) in einem Maschinenwerk in P-Stadt tätig. Zwischen 1963 und 1968 arbeitet er in der staatlichen Planungskommission in Berlin. Diese Zeit, vor allem die Zusammenarbeit mit einem ursprünglich aus Westdeutschland stammenden überzeugten Kommunisten, schildert Herr Töpfer eingehender im Interview.

Ab 1968 wird er Abteilungsleiter in einem Kombinat in A-Stadt, er steigt dort zum stellvertretenden Direktor für F + E auf, danach zum Leiter für „Planung und Ökonomie“. Diese Stellung hat er bis 1991 inne. Ein etwa einem Jahr der Arbeitslosigkeit (1992) übernimmt er eine Tätigkeit in der Finanzbuchhaltung einer großen Versicherungsgesellschaft.

Aufschlussreich für das kulturelle Muster, über das Herr Töpfer in die Führungsschicht der „arbeiterlichen Gesellschaft“ einsozialisiert wird, ist die Beziehung zu dem Vorgesetzten in der Plankommission. Hierzu zitiere ich eine etwas längere Schilderung aus dem Interview.

Und da muss ich sagen, das war ein Herr Schmitz. Das war so ein ein für mich richtiges Vorbild. Und (I: aha) er hatte auch ne sehr extreme, also menschlich völlig in Ordnung, hatte aber so paar extreme Handhabungen und Arbeitsweisen und war, äh sein Vater war, ich weiß gar nicht mehr wie, in die DDR gekommen. Sein Vater war hoher Regierungsbeamter in Nordrhein-Westfalen. (I: aha) 's war also ganz absurd. Aber war eben Kommunist, (I: hm) äh aus der Art geschlagen offensichtlich. Aber sein Vater hat das toleriert. Also 's war nich, (I: hm) dass er da viel Kontakt hatte. Aber er is dann in die DDR ge-

kommen, aber ich weiß nicht mehr wie, auf welchem Wege. Jedenfalls war der Fakt so, dass er dann als Sohn in die DDR gegangen ist und in der Plankommission, was vorher weiß ich nicht, gearbeitet hat. Und äh bei dem hab ich also sehr viel gelernt, weil er sich's sehr einfach gemacht hat. Hat er mir aber gesagt. Er hat gesagt, ich hab keine Zeit für Sie. Und was ich hier mache und was hier zu machen ist, können Sie nicht. Das ist auch klar. Können Sie nicht, woher. Also setzen Sie sich an Tisch und hören zu. Nicht weiter. Aber wirklich anderthalb Jahr immer an seinem Schreibtisch gesessen und habe mitgekriegt, was er telefoniert, wie er telefoniert, wie er argumentiert. Und dann hab ich natürlich noch was auszuarbeiten gehabt. Aber vom Grundsatz her, bin ich früh hin, mich an seinen Tisch gesetzt und dann – Und da hab ich formulieren gelernt und war also eine eine sehr gute Zeit, (I: hm) muss ich sagen. (I: hm) So nach anderthalb Jahren hab ich dann alleine mein Zeug gemacht.

Die Erzählung von Herrn Töpfer kreist um verschiedene Spannungsverhältnisse, die in seiner Sprache als „extreme Handhabungen und Arbeitsweisen“ bezeichnet werden, für ihn aber Vorbild-, wenn nicht gar Leitbildcharakter erhalten. Vermittelt werden sie über die persönliche Ausstrahlung des Vorgesetzten, der diese Spannungen auch in seiner Entwicklung zeigte. Es handelt sich um die Gegensätze von Planung (Ordnung) und Abweichung (Chaos), von Unbekanntem und Routine. Die Spannung von Ordnung und Unordnung sehen wir in der Biographie des Mentoren – Sohn eines Regierungsbeamten und Leiter in der Plankommission – aber auch „aus der Art geschlagen offensichtlich“. Das andere Spannungsverhältnis besteht in der Person Töpfers selbst, er soll mitarbeiten, kann aber gar nichts über sein neues Arbeitsgebiet wissen – „können Sie nicht, das ist auch klar... woher“. Die Lösung zur Vermittlung dieser Spannungen war ein einfaches didaktisches Prinzip – en passant – mit den Ohren lernen. Für Töpfer existiert als Novize zunächst nur Rauschen (noise), Ordnung wird durch die bloße Nahbeobachtung der habitualisierten Routinen – „Handhabungen und Arbeitsweisen“ des Vorgesetzten erzeugt.

Im Grunde werden in dieser Lösung zwei Aufgaben des Ingenieurseins bearbeitet: das Betreten neuen (unbekannten) Terrains und die Kreation von Ordnung in diesem Terrain. Töpfer verbindet somit Pioniergeist (auch: Fortschrittsideale) und Ordnung.

Ein weiteres wichtiges Element, das hier nicht im Detail belegt werden soll, ist eine an vielen Stellen des Interviews unternommene Identifikation Töpfers mit seinen kollektiven Umfeldern (z.B. evangelische Studentengruppe, Arbeitskollegen, usw.) als „Truppe“, die sich durch Zusammenhalt auszeichnet. Pioniergeist und Ordnung werden so in den Dienst eines herausgehobenen Kollektivs gestellt.

Diese Kombination habitueller Elemente finden wir nun auch in der Schilderung, wie er 1998 kurz nach dem Eintritt in den Ruhestand ein Engagement bei einer Initiative aufnimmt, die sich mit Fragen der Asylgewährung von Politisch Verfolgten befasst:

I: Hm. Ja, wie ist es denn gekommen zu X-Asylgruppe?

T: Das kann ich eigentlich, natürlich kann ich's erzählen, wie's – (lacht kurz) Aber 's leitet sich nicht so äh logisch ab. Also ich hatte mit X-Asylgruppe nischt im Sinn. Ich wusste, was die machen etwa und dass das ne respektable Organisation is. Aber mehr hat mich dazu nicht gebunden oder was. Und dann hatt' ich eine Kollegin, die hatte eine Tochter, die war bei X-Asylgruppe. (I: hm) Äh nachdem das hier quasi als Büro gemacht wurde, nach der Wende, hat die sich offensichtlich da, na das sind so noch Berliner. Dann so ne zentrale Veranstaltung, also so ne Gründungsveranstaltung für die DDR dann war. Und äh da war sie. (Und da ham se zufällig gemerkt, dass da noch mehr aus A-Stadt sind. Und da ham die sich natürlich zusammengeschlossen zu so ner Truppe. Und dann is hier die Gruppe in A-Stadt entstanden. (I: hm) Und äh dann äh als ich aus dem Berufsleben ausgeschieden bin, da hat die Tochter mich mal angesprochen, sagt, Herr Töpfer, Sie ham doch nischt zu tun. Da hab ich gesagt, nem Rentner kann mer das nicht sagen. Aber was is'n das Anliegen. Na ja, mich würde freuen, wenn Sie da en bisschen mitmachen würden. (I: hm) Bissel auf'm Gebiet Finanzen und ja. Und da ham se noch en paar Stunden richtige Arbeit. Und da hab ich gesagt, ich komm mal hin. Und (I: hm) äh hör mir und seh mir das an. Ja, und da bin ich also dann ooch hingegangen. Und sie is inzwischen weggezogen, is also gar nicht mehr hier, und hat mir dann den Laden hier überlassen. Äh und da war das mit Finanzen eigentlich gar nicht so sehr viel zu tun. (I: hm) Ja, und die Gruppe krepelte immer so'n bisschen rum. Starb nicht, aber lebte ooch nicht richtig. (I: hm) Und dann wär mirs komisch vorgekommen, zu sagen, eigentlich war ich hier eingestellt. Ich sage, Schluss, (I: hm) es is was jetzt gemacht wird, das is nicht X-Asylgruppe. Das is für mich wie Greenpeace. Also nicht so richtig (I: hm) Obwohl wie gesagt, en ne anerkannte Organisation. Ich hab aber da ooch richtige Vorbehalte zu X-Asylgruppe, (I: hm) im Grunde genommen zu ihrer Art, wie sie sich geben und wie sie sich organisieren und und und. Gut, aber wie gesagt, das nee weg wollt ich nicht. Da wär's dann vielleicht eingegangen, obwohl ich da nicht der Initiator bin. Aber (I: hm hm) als Älterer, das sind alles oder viele, bis off zwei oder einer noch jetzt, äh sind des alles Studentinnen und Studenten. (I: hm) Die kommen und gehen. (I: hm) Und es fehlt eben einer solchen Gruppe dann so drei, vier Mann, die eben, sag ich mal, (I: hm) wie ich, Rentner sind, bisschen stabil da sind und das immer (I: hm) im Griff behalten. Und dann kann mer die äh schönen Wirrköpfe dann schon ruhig einsetzen. Die machen ja viel. (I: hm) Und es macht ooch Spaß mit denen. Und ich komm ooch mit denen denen gut hin. Das is gar keine Frage. Aber solche kontinuierliche Arbeit is es eben dann nicht, weil die (I: hm) was ooch sein muss, vordergründig ihr Studium im Kopf ham. (I: ja) Und da sind Prüfungen. Da geht das nicht und jenes nicht. Und da würde das also immer dann offhören. (I: hm) Und na ja, da hab ich dann gesagt, dann bleib ich hier dabei. (I: hm) Und das mach ich ooch jetzt noch.

Töpfers Weg in das Engagement „leitet sich nicht logisch ab“. Er verweist auf eine Zusammenhangslosigkeit, Nicht-Passung oder sogar Widersprüchlichkeit zwischen seinen Beweggründen und seinem Engagement hin. Zwar sei die Organisation, für die er sich einsetzt, „respektabel“, aber trotzdem ist sein Gefühl, dort fremd zu sein, unverkennbar.

Scheinbar regiert der Zufall. Töpfer wird von der Tochter einer Bekannten angesprochen. Er scheint zunächst reserviert (nem Rentner kann mer das nich sagen), ist aber doch neugierig (was is'n das Anliegen) und bereit, sich das Umfeld der Tätigkeit anzusehen. Hinzu kommt, dass er seine Deplatziertheit in der Gruppe und sein Unverständnis für die Sache deutlich zu erkennen gibt. Darin drücken sich wieder die beiden Spannungen Neuland/Routine wie Chaos/Ordnung aus. Töpfer entdeckt darin die Chance, noch einmal seine Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Diese bestehen darin, „die schönen Wirrköpfe ruhig einsetzen“ zu können. Er regelt somit nicht nur die Finanzdinge, er managt vor allem das Chaos in der Gruppe. Dabei zeigt sich eine zwischen den Zeilen ausgedrückte Sympathie. Die umtriebigen Studenten und Studentinnen, die ja neben ihrem Engagement bei X-Asylgruppe noch so viele andere Dinge im Kopf haben, symbolisieren Zukunft (Fortschritt), die Tatsache, dass es weiter geht. Töpfer kann somit an der Kontinuität des gesellschaftlichen Lebens teilhaben und es sogar noch ein bisschen mitgestalten.

Töpfers Sicht der Dinge lässt sich mit dem Habitus des Ingenieurs erklären. Beachtenswert ist hierbei, dass Töpfer ja nicht nur selber Ingenieur wurde, sondern damit auch das Berufsbild seines Vaters reproduzierte. Er stammt also selbst aus dem Milieu der technischen Intelligenz, dessen Entstehung historisch vor der Gründung des DDR-Sozialismus lag. Die Elitenbildung der DDR greift hier also auf historisch früher sozialisierte Motivaquellen zurück. Die Biographie Töpfers zeigt somit die ideenpolitischen Brücke<sup>9</sup> zwischen in der Moderne generell ausgebildeten, ingenieurelem Habitus und sozialistischer Planwirtschaft – sie besteht in der Kombination von Pioniergeist (Fortschrittsidee), Ordnung und Gemeinschaft (als technische und betriebliche)<sup>10</sup>.

Mit den Fällen „Frank Bard“ (\*1940) und „Bernd Unger“ (\*1939) lernen wir danach Fälle kennen, die einem arbeiterfernen Milieu entstammen.

### Frank Bard

Frank Bard ist 1940 in D-Stadt geboren. Sein Vater ist selbstständiger Orthopäde, die Mutter arbeitet im eigenen Handwerksbetrieb mit. Der direkte Weg zum Abitur und ins Studium bleibt Bard wegen der Selbstständigkeit des Vaters versagt, deswegen absolviert er zunächst eine Ausbildung im Elektromaschinenbau. Nach einer dreijährigen beruflichen Tätigkeit schließt sich eine zweijährige Dienstzeit bei der Nationalen Volksarmee an. Von 1961-1964 folgt ein ingenieurwissenschaftliches Studium. 1963 heiratet Bard seine Frau, die ebenfalls Ingenieurin wird. Aus der Ehe gehen zwei Töchter hervor. In seiner

---

<sup>9</sup> Die Formulierung „ideenpolitische Brücke“ verdanke ich einem Gespräch mit Rüdiger Stutz.

<sup>10</sup> Diese Elemente lassen sich auch durch eine genaue Analyse der Bedeutungskomponenten des historischen Diskurses zur Technokratie (und Technokratiebewegung) bestätigen. Vgl. dazu Hortleder (1970), Van den Pot (1985), Willeke (1995).

beruflichen Tätigkeit steigt Bard in einem Kraftwerk erst zum Leiter der Produktion, später ist er Führungskraft in der Datenverarbeitung. Nach der Entlassung 1994 in den Vorruhestand („mit einem Schlag war diese Beanspruchung weg“) hat Bard einen Bedarf nach Ausfüllung der freien Zeit („da brauch ich also ne Tätigkeit, die ein bisschen Stress erzeugt“). Im Anschluss an einen Vortrag über einen in D-Stadt ausgestellten Maschinentyp tritt Bard in den Förderverein des Technikmuseums „F-Mann“ ein. Zu den F-Mann-Maschinen hat er schon seit seiner Kindheit eine emotionale Beziehung entwickelt („Haben wir also einen Haufen F-Mann-Bücher gehabt, die wir uns als Kinder immer angeguckt haben, wo wir gesehen haben, aha, das hier ist ne XYZ 70 oder das ist eine XYZ 80 oder das ist eine B 13 und aus dieser Situation heraus hat sich eigentlich schon sehr zeitig eine Liebe zu den Maschinen hin entwickelt“). Im Verein arbeitet er zunächst bei der handwerklichen Rekonstruktion einer Maschine mit. Später koordiniert er diese Tätigkeiten und organisiert außerdem noch Ausflugsfahrten des Vereins. Bard ist zwei Mal die Woche für jeweils einen halben Tag für den Verein tätig.

### Bernd Unger

Bernd Unger ist 1939 als letztes von vier Kindern in D-Stadt geboren. Der Vater hat eine Schlosserei, die Mutter ist Hausfrau. In der DDR wird der Betrieb des Vaters mit anderen zu einer handwerklichen Produktionsgenossenschaft (PGH) zusammengelegt. Nach der Realschule geht Unger von 1954-56 als Schlosser in die Lehre und arbeitet in einem volkseigenem Betrieb (VEB). Dort lernt er seine spätere Frau kennen. Die Ehe bleibt ohne Kinder („Aber ist doch ein Fehler, dass wir keine Kinder haben. Das merkt man heute“). Unger geht zurück in die PGH seines Vaters, wo Leitungspersonal benötigt wird. Von 1966-1969 macht er deshalb eine Fortbildung zum Meister. In der Zwischenzeit wird aus der PGH ein VEB und in diesem ist der Meistertitel für eine Leitungsfunktion nicht mehr hinreichend. Unger studiert deshalb zwischen 1971-75 Maschinenbau. In der Berufspraxis kommt er als technischer Leiter in Konflikt mit seinem Vorgesetzten („der hat solche Entscheidungen gefällt, die ich als technischer Leiter fast gar nicht mehr verantworten konnte“) und wechselt deshalb die Stelle. Nach der Wende ist Unger Geschäftsführer in der zwischenzeitlich reprivatisierten PGH, die 1993 insolvent wird. Es folgen zwei Jahre verschiedene Tätigkeiten in der Leitungsebene von West-Firmen. 1995 wird Unger arbeitslos, von 1996-98 hat er eine ABM-Stelle in einem Projekt zur Industriegeschichte der Region. Im Rahmen dieser Tätigkeit kommt Unger in Kontakt mit dem F-Mann-Museum, für das er Exponate organisieren soll. Nach dem Auslaufen der ABM-Stelle wird Unger ehrenamtlicher Geschäftsführer des F-Mann-Verein („Das ist ein richtiger Fulltimejob“). Etwa zeitgleich geht er in den Vorruhestand.

Bard und Unger kommen ins BE über den durch die Wende eingeleiteten Vorruhestand. Beide hatten vordem in ihren Berufen Leitungsfunktionen inne, entsprechend ist bei beiden ein ausgesprochenes Tätigkeitsmotiv entwickelt. Bard begründet dieses Motiv sogar medizinisch:

Wenn ich aus diesem Zustand der Arbeit mit einmal in die Arbeitslosigkeit gehe, in den Ruhezustand, muss ich also aufpassen, dass der Körper nicht verrückt spielt. (I: hm hm) Un das is denn tatsächlich ooch so jewesen, dass es bei der Nichtbeachtung dieses Grundsatzes bei mir, des man is ja träge als Mensch, (I: hm) dann doch Schwierigkeiten hat mit dem Kreislauf. Bin ich also ooch umjefallen mal (I: hm) völlig unerwartet.

... der Doktor, der hat sich mit mir mal befasst un hat mich ehm ooch mal gefragt, wie mein Lebenslauf war un da hat er jesagt, ja das liegt einfach daran, dass ich den Körper stärker beanspruch- kö- spruchen muss. Ich muss also körperliche Tätigkeit bringen, (I: hm) weil das jetzige Leben zu ruhig is, da würde also der gesamte Organismus sich nicht so schnell einstellen können. So un daraufhin hab ich jedacht, da brauch ich also ooch ne ne Tätigkeit, die ein bisschen Stress erzeugt un da bin ich dann hierher jegangen und habe dann dort mitgeholfen bei der Rekonstruktion von so ner XYZ 80 (S. 10).

Das BE stellt eine soziale Therapie der körperlichen Folgen der sozialen Ursache Arbeitslosigkeit/Ruhestand dar. Deswegen begnügt Bard sich nicht mit einer reinen Gartenarbeit, in die er sich – unter rein körperlichen Aspekten – auch hätte stürzen können. Er muss vielmehr im sozialen Raum tätig sein und tätig bleiben, aus den ihn der unfreiwillige Ruhestand verwiesen hat.

Bei Unger ist eine ähnliche Bewegung sichtbar. Die Wende stellt auch bei ihm ein Bruch in der Kontinuität der auf Erwerbsarbeit ausgerichteten Lebensführung dar. Unger wird in etwa zur selben Zeit wie Bard arbeitslos. Anders als dieser hat Unger jedoch zunächst eine ABM-Stelle inne, weswegen sich der Bruch in der Kontinuität des Lebenszusammenhangs für ihn als nicht so dramatisch darstellt. Dennoch zeigt gerade die Intensität, mit der Unger sich als Geschäftsführer des F-Mann-Vereins engagiert, dass auch er sich nicht einfach als Privatier vom öffentlichen Raum zurückziehen kann.

Nun steht auch bei Bard und Unger das Engagement in einem sie übergreifenden, objektiven Sinnzusammenhang. Obgleich das BE für beide als bloße Fortführung ihrer früheren Tätigkeit mit anderen Mitteln erscheint, verlängert sich darin nicht einfach nur deren Berufsbiographie. Bard und Unger knüpfen in ihrem Engagement für das Technikmuseum zugleich an eine Geschichte an, die selbst wiederum als Vorgeschichte der DDR gelten kann. Indem das Technikmuseum die D-Städter Tradition des Maschinenbaus ins Gedächtnis ruft, vollzieht sich die Form der Geschichtsschreibung des Museums in Gestalt einer Einklammerung der Zeit zwischen 1933 und 1990. Da nämlich der Maschinenbau der F-Mann-Werke noch im Jahr der Machtergreifung der NSDAP von dieser enteignet wurde, nimmt der Förderverein (Gründung 1992) nach der historischen Aufhebung der Unterscheidung von BRD und DDR („Wende“)

einen geschichtlichen Faden wieder auf, der genau zu dem Zeitpunkt abgerissen war, an dem die spätere Unterscheidung BRD-DDR ihren Ausgang nimmt.

Die im Museum geleistete Arbeit ist deshalb nicht nur eine sinnlich-technische, sondern zugleich auch eine historisch-politische Restauration. Im Medium der Technik wird dabei an eine nicht diskreditierte und diskreditierbare Vergangenheit angeknüpft.

Die so über die historischen Bewertungen beider politischen Systeme erhabene Technik-Geschichte des vom Verein geförderten Museums stellt nun den Zusammenhang dar, der den auf Kontinuität zwar bedachten, gleichwohl aber brüchigen Erwerbs-Biographien von Bard und Unger einen Anknüpfungspunkt liefert. Insofern verschränken sich im Technikmuseum die subjektiven Bedürfnisse nach einer Kontinuität der Lebensführung mit der objektiven Möglichkeit der Herstellung (Neuinterpretation) eines übergreifenden Lebens- und Sinnzusammenhangs.

Die Fälle Bard und Unger verkörpern dabei (in ihrem beruflichen Habitus) des Typus eines modernen Managers. Belastungen werden in einem verallgemeinerten (und damit gesellschaftsformationsindifferenten) Sinn als Herausforderung gewertet, die eigene Kompetenz in herausgehobenen (außerordentlichen) Berufssituationen unter Beweis zu stellen. Auch damit können sie ein historisches – nämlich ihr familiengeschichtliches Erbe – restaurieren, so dass die ihre frühere Bindung an das Arbeitssystem der DDR ausgeklammert werden kann.

Die Vorstellung von dieser Kompetenz, von der Güte des eigenen Tuns ist dabei primär sachorientiert – als ‚Liebe‘ zum Gegenstand (Fall Bard) oder als fachlich angemessene Problemlösung (Unger). Beide können das Innehaben eines solchen Arbeitsvermögens auf sich selbst als individuelle Akteure beziehen und daher ihre gewohnte Handlungsweise nahtlos auf die Nachwendegesellschaft übertragen.

Wir sahen in den vier Fällen zwei typische Formen des Verhaltensmusters, eine vorhandene Kompetenz neu ins Spiel zu bringen. Diese Kompetenz war allerdings nicht ausschließlich als Sozialisationsprodukt der DDR-Gesellschaft zu betrachten, sondern wies weiter zurück reichende Entstehungsquellen auf. Bard und Unger stammten aus Selbstständigen- bzw. Unternehmerfamilien und tendierten auch bei der Sicht ihrer Handlungsweise im Sozialismus zu einer stärker versachlichenden und individualistischen Interpretation des eigenen Handlungsvermögens. Dementsprechend hat das Aufgreifen des Ehrenamtes nach der Wende stark selbstbezügliche Momente. Es ist die alte Liebe zu einer bestimmten Technik bzw. die Habitualisierung an Herausforderungen, der man sich nicht entwöhnen kann.

In den Fällen Ludwig und Töpfer sahen wir zum einen den Hintergrund des Arbeiter-, zum anderen des Ingenieurmilieus. Dort stellten wir eine stärkere Orientierung an Loyalität als Vermittlung von individueller Abweichung und kollektiver Ordnung fest. Die Kompetenz wird in den Dienst der Gemeinschaft



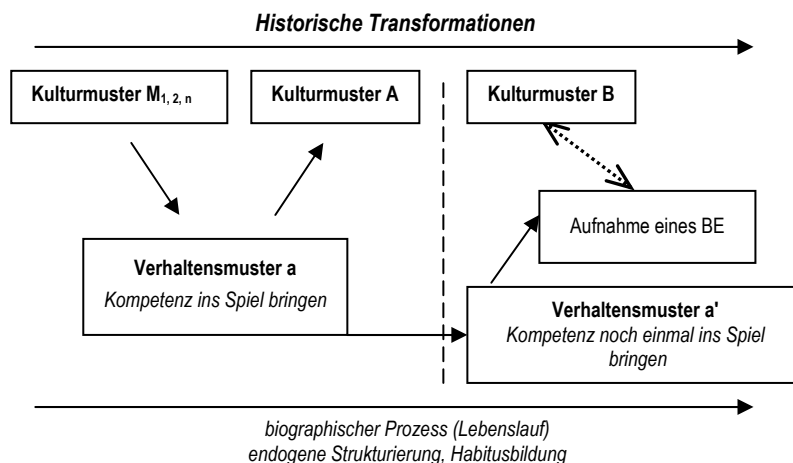
gestellt und dies drückt sich in der Sichtweise des Ehrenamtes erneut wieder aus. (Töpfer – Kreativität in geordnete Bahnen lenken; Ludwig – gefährdete Loyalitäten pflegen/wahren).

Damit können die Hypothesen (4) und (5) aus Abschnitt I zunächst bestätigt werden. Die arbeiterliche Gesellschaft produzierte die Motivationsquellen für die Einnahme von Leitungsaufgaben nicht in sich selbst, sondern griff auf Sozialisations- und Enkulturationsprozesse zurück, die bereits historisch als Ergebnis (kulturelle Folge) der Modernisierung (insbesondere der Industrialisierung und Technisierung) vorlagen.

#### 4. Einsprüche: gesellschaftliche Differenzierungsprinzipien und soziale Positionierungen

Mit den bisherigen Befunden wurde gezeigt, aus welchem soziokulturellen Hintergrund (Milieu;  $M_1$ ,  $M_2$ ,  $M_n$ ) die untersuchten Leiter stammten und wie sie daraus Motivation schöpften, an die DDR als „arbeiterlicher Gesellschaft“ (Engler 1999, 2004) anzuknüpfen (Kulturmuster A). Damit haben wir nachvollzogen, wie Akteure ein bestimmtes Verhaltensmuster „a“ (= „Kompetenz ins Spiel bringen“) aus milieuspezifischen Kulturmustern „ $M_1$ ,  $M_2$ ,  $M_n$ “ sinnlogisch herleiten konnten. Dieses Verhaltensmuster erwies sich zudem als variabel modifizierbar (zu a'), so dass über die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ein Bezug zu einem differenten Kulturmuster B (der Nachwendegesellschaft) hergestellt werden konnte.

Schaubild I: Kulturelle Anpassung eines Verhaltensmusters in der Transformation



Damit bleibt aber die Sozialstruktur der DDR als ein historisch spezifisches Gelegenheitsfenster zunächst unberücksichtigt. Allerdings sprechen einige Befunde aus der Literatur dafür, dass für die Generation der zwischen 1928 und 1948 geborenen Führungskräfte in der DDR eine besondere Opportunitätsstruktur im Hinblick auf die Einnahme sozialer Positionen und Laufbahnen bestanden hat.

Insofern kann die individuelle Wertbindung der Leiter nicht als direkter Zusammenschluss zwischen dem Kulturmuster des DDR-Sozialismus (als „arbeiterlicher Gesellschaft“) und der biographischen Handlungsorientierung der Akteure gelesen werden, sondern ein (sozialismus-spezifisches) *Differenzierungsprinzip sozialer Positionierung* muss als vermittelnde Instanz dazwischen angenommen und untersucht werden.

Die Differenzierungsprinzipien der DDR-Gesellschaft und der ‚alten‘ BRD (West) lassen sich dabei folgendermaßen unterscheiden. Die sozialistische Gesellschaft der DDR war zwar funktional differenziert, allerdings blieben die funktionalen Subsysteme einem übergeordneten *Code (loyal/illoyal)* nachgeordnet. Der Code loyal/illoyal erweist sich als karriererelevant, etwa im Prinzip der Delegation, das auch in den hier vorgestellten Biographien sichtbar wurde. Der Code blieb jedoch *ambivalent*, weil sich die geforderte Loyalität auf verschiedenartige Pole beziehen konnte, *zum einen* auf die *formelle Loyalität* mit dem DDR-Staat (dann wäre ein politischer Code den übrigen Funktionsprinzipien vorangestellt worden), *zum anderen* auf das Kulturmuster der „arbeiterlichen Gesellschaft“, über das sich die Differenz loyal/illoyal noch tiefer in die Gesellschaft hineingezogen wurde.

Die zweite Idee wurde von Wolfgang Engler in seinem letzten Buch „Die Ostdeutschen als Avantgarde“ betont: „Was die arbeiterliche Gesellschaft der DDR speziell auszeichnete, waren aber nicht schlechthin soziale Massierung und kollektives Selbstbewusstsein. Entscheidend war die Aushebelung der formellen *Rangordnung* und ihre Ersetzung durch eine *informelle*, jedoch desto verbindlichere, die die Führungsgruppen in Staat und Wirtschaft und selbst die verschiedenen Fraktionen der Intelligenz offen oder insgeheim, beifällig oder furchtsam zu den Arbeitern aufschauen ließ. ... Auf Arbeiter, die in den Augen der anderen denselben hohen Rang einnahmen, den sie sich selbst beimaßen, traf man nur in den arbeiterlichen Gesellschaften Ost-Mitteleuropas.“ (Engler 2004: 76, 77).

Hinzu tritt in Englers Beschreibung ein weiteres Element. Die „arbeiterliche Gesellschaft“ basiert nicht allein auf einem generellen Statuserweis gegenüber den Arbeitern, sondern darauf, dass betriebliche Organisationen eine zentrale gesellschaftliche Integrationsfunktion einnahmen und davon die kulturelle Hegemonie der „Arbeiterlichkeit“ ihren Ausgang nehmen konnte: „Die ostdeutschen Betriebe waren weit mehr als nur große Wirtschaftskomplexe, spendable ‚Arbeitgeber‘, weit mehr auch als bloße ‚Vergesellschaftungskerne‘, wie der Soziologe Martin Kohli einmal bemerkte. Ihrem Wesen und ihrer Bestim-

mung gehorchend, bildeten sie wahre ‚Multiplexe‘, die mehrere Funktionen gleichzeitig versahen; die Arbeit stand im Mittelpunkt, aber um sie herum, einer Korona gleich, formierte sich eine Gesellschaft im Kleinen.“ (Engler 2004: 116).

Englers Deutung der DDR-Gesellschaft ermöglicht uns eine engere Verzahnung von kultursoziologischer und sozialstrukturanalytischer Betrachtung. Sie zeigt, dass die Vorherrschaft eines gesellschaftlichen Wertmusters mit einem sozialen Differenzierungsprinzip einherging, das zwischen den gesellschaftlichen Feldern der (tragenden) Organisationen, Subsysteme und Milieus vermittelte und erst darüber die soziale Positionierung der individuellen Akteure und ihrer Karrieren handlungspraktisch verankerte.

Das soziale Differenzierungsprinzip des DDR-Sozialismus konnte deshalb binär hierarchisiert werden (am Code loyal/illoyal), weil Organisationen einerseits formell politisch kontrolliert (Delegation; Kaderprinzip) und andererseits als Milieu vom Wert der „Arbeiterlichkeit“ getragen waren. Die Vermittlung des gesellschaftlichen Codes (loyal/illoyal) lief somit durch die Organisation hindurch, und zwar sowohl status-formal als auch milieu-integrativ.

Mit dem Wegfall oder dem Downsizing der Betriebe in Ostdeutschland gingen somit nicht allein Arbeitsplätze verloren, sondern Milieuanker, die als vermittelnde Instanzen zwischen gesellschaftlichen Praxisfeldern – eben als „Multiplex“ – zu fungieren vermochte.

Damit gewinnt das eingangs gestellte Problem der kulturellen Verankerung der Leiter in der DDR-Gesellschaft und in der Nachwendegesellschaft eine präzisere Fassung. Ihre Position im Betrieb war immer zugleich auch verzahnt mit weiteren Praxisfeldern der Gesellschaft, aus der Position im Betrieb ergab sich die kulturelle Verankerung in der Gesellschaft gleichsam wie von selbst. In der Nachwendegesellschaft musste eine solche kulturelle Bindung erst durch (betrieblich immer noch positionierte) Akteure selbst hergestellt werden.

## 5. Empirie II: soziale Positionierung und Karrieresequenzen in Leiter-Biographien

Aus diesem Grund befasse ich mich im Weiteren mit den Positionssequenzen der von uns untersuchten Personen. Ich nutze dazu eine relativ grobe Generationseinteilung und unterscheide zwei Generationen von hochqualifiziertem Personal, der hier abkürzend als „Leiter-Generation“ und als „DDR-Generation“ bezeichneten zwischen 1928 und 1948 bzw. zwischen 1949 und 1967 geborenen Altersgruppen. Später geborene Personen waren vor der Wende zu jung, um höhere Positionen im Arbeitssystem der DDR einzunehmen – selbst für die in den Fünfzigern und frühen Sechzigern geborenen Erwerbstätigen lagen erheblich schlechtere Chancen vor, obere und oberste Leitungsfunktionen einzu-

nehmen (dazu Best 2003, Goedicke 2003). In diesem Beitrag gehe ich allerdings nur der Problematik nach, welche Besonderheiten der Positionierung im lebenszeitlichen Verlauf in der älteren, der als „Leiter-Generation“ bezeichneten Gruppe vorliegen.

Tabelle I zeigt individuelle Karrieresequenzmuster und deren Modalwerte für fünf verschiedene Gruppen. Sie wurden zum einen nach ihrem Status im Organisationskontext unterschieden als Personen in Leiterfunktion (Abteilungsleiter und höhere Funktion), Erwerbstätige mit professionellem Berufsstatus und Fachqualifizierte in ausführender Tätigkeit und zum anderen als Akteure, die nach der Wende ein Ehrenamt ausübten oder nicht. Daraus ergaben sich fünf Gruppen:

- ehemalige Leiter mit einem Ehrenamt (nach der Wende);
- Professionelle mit einem Ehrenamt;
- ausführende Fachkräfte mit einem Ehrenamt; sowie
- ehemalige Leiter ohne soziales Engagement (nach der Wende) und
- ausführende Fachkräfte ohne Engagement.

Die unterschiedenen Gruppen bilden somit kein statistisches Cluster (im Sinne der Gruppierungen von Fällen, die in Bezug auf die relevanten Merkmalsausprägungen jeweils nur geringe Distanzen aufweisen), sondern repräsentieren theoretisch gebildete Klassen. Trotzdem können über die Modalwerte der Positionszustände, die in den gemessenen Jahren in den Gruppen vorlagen, jeweils tendenzielle Sequenzmuster abgebildet werden.

Dazu wurden neun Positionsmerkmale unterschieden:

- 1) berufliche Ausbildung
- 2) Hochschulstudium
- 3) ausführende Tätigkeit
- 4) Leiter-Tätigkeit oder Tätigkeit als Professioneller
- 5) Erwerbsunterbrechung aufgrund von Familientätigkeit
- 6) Arbeitslosigkeit
- 7) Übergangsphase (SAM, ABM bzw. Wehrdienst)
- 8) Vorruhestand
- 9) Ruhestand





Geht man anhand einer einfachen Zufallsverteilung der neun Positionsmerkmale auf 50 Jahre davon aus, dass für die acht untersuchten Leiter, die nach der Wende ein BE ausübten, theoretisch  $(8^9)^{50}$  Verlaufskombinationen denkbar gewesen wären, so ist die in der Modalwerte-Sequenz festgestellte Kombination kaum mit einer zufälligen Streuung erklärbar.

Allerdings muss einschränkend gesagt werden, dass die Hauptähnlichkeit dieser Sequenzen in einem sehr langen Verharren in einer leitenden Tätigkeit bestand (1965-1993), und dass dieses Merkmal auch bei den professionellen Gruppen (1958-1993) und den Leitern ohne Engagement nach der Wende (1960-1990) vorlag.

Jedoch finden wir zwei Details in den *Leiter-Karrieren*, die sich in den anderen beiden Gruppen mit gehobenen Berufspositionen so nicht zeigen. Erstens ist es das parallele Vorliegen von einer beruflichen Ausbildung und einem Studium in einer Karrieresequenz. Zweitens gab es in allen Leiter-Karrieren die Einnahme von ausführenden Funktionen in einem zeitlichen Umfang von zwei und mehr Jahren. Hinzu kommt, dass in sechs von acht Fällen das Studium (teilweise als zweites Studium) erst nach einer längeren Erwerbsphase aufgenommen wurde.

Die von uns biographisch untersuchten Leiter weisen somit Verlaufsmuster auf, die auch in den verschiedenen quantitativen Lebensverlaufsuntersuchungen (Solga 1997, Goedicke 2003) ermittelt wurden.

Wichtig ist nun, dass sich diese beiden Merkmale in der Gruppe der *Professionellen* und der der nicht-engagierten Leiter anders verhielten. Die Lebensverläufe der Professionellen sind durch deutlich kürzere Studienphasen (bzw. verzögerter Einsatz des Studiums nach Erziehungsphase und Erwachsenenbildung bei Frauen in pädagogischen Tätigkeiten) und insgesamt kontinuierlichere Positionierungen gekennzeichnet. Bei den *Leitern ohne Engagement* fanden wir auch Fälle mit Positionsabstiegen (auch auf Leiterebene, Fall 90), die bereits vor der Wende lagen. Eine Skepsis gegenüber gesellschaftlichem Engagement (das z. T. mit der Leitungsfunktion verbunden war) setzte bereits zu DDR-Zeiten ein und wird nach der Wende beibehalten.

Beide Detailunterschiede implizieren soziale Differenzierung anhand des Kriteriums der politischen Loyalität und damit zugleich auf die Mittlerstelle der Leiter. Zum einen kamen in ihren Karrieren biographische Sequenzen vor (berufliche Ausbildung, ausführende Tätigkeit im Betrieb), die auf eine Milieuverbundenheit mit der Arbeiterschaft verwiesen. Zum anderen verdeutlichten die späte Delegation zum Studium und auch die praktische Tätigkeit im Betrieb (als Voraussetzung für die Zulassung zum Studium) einen Loyalitätsbeweis gegenüber der politischen Elite. Die Leiter bewegten sich damit zwischen politischer Führung, Organisation und Milieu. Dieser Zusammenhang zeigt außerdem die Ausdifferenzierung eines Staatsapparats, der den weiteren sozialen Feldern vorgelagert ist.

Beim Vergleich der einfachen Tätigkeiten mit und ohne Engagement nach der Wende konnten wir (im Unterschied zu den gehobenen Tätigkeiten) kaum Differenzen erkennen. Beide Gruppen durchlaufen bis Anfang der 1990er relativ stabile (immobile) Karrieren und sind nach der Wende vom Risiko der Arbeitslosigkeit bzw. der Tätigkeit in Beschäftigungsmaßnahmen (ABM, SAM) besonders betroffen. Die Differenz zwischen BE und NE scheint uns in der Gruppe durch die Nähe der jeweiligen Maßnahmen zum Sektor der freiwilligen Arbeit zu liegen.

## 6. Fazit: Effekte und Nachwirkungen der „arbeiterlichen Gesellschaft“

Zu Beginn des Artikels wurden fünf Hypothesen zur Relevanz des kulturellen Musters der arbeiterlichen Gesellschaft entwickelt. Dabei wurde die Annahme fokussiert, dass für Aufnahme einer Leiterfunktion spezifische Motive vorliegen müssen, die auf kulturelle Quellen zurückgehen, die außerhalb bzw. historisch vor der sozialistischen Gesellschaft gelagert sind. Vor dem Hintergrund, dass das Wertmuster einer „arbeiterlichen“ Vergesellschaftung eine autonome Kulturentwicklung der DDR-Gesellschaft darstellte, hätte diese jedoch auch für bestimmte Positionen auf Kulturmuster zurückgegriffen, die über die sozialistische Gesellschaft hinauswiesen.

In der Tradition von Althusser könnte man darin ein Phänomen der (hier: kulturellen) Überdetermination sehen. Eine gesellschaftliche Formation ist nicht nur durch die ihr eigenen Regeln und Ordnungsprinzipien stabilisiert, sondern ihr Differenzierungsprinzip wird durch weitere (formationsexterne) Muster abgestützt. Darin erkennen wir eine Mehrlingigkeit gesellschaftlicher Entwicklung, die einerseits bei der Entstehung sozialistischer Eliten mitwirkte, andererseits darüber hinaus noch in der aktuellen sozialen Positionierung der Leiter in der Nachwende-Gesellschaft fortbestanden hat.

Durch die Analyse der weiteren gesellschaftlichen (und insofern kulturellen) Verankerung der sozialistischen Leiter (insbesondere der älteren Generation) konnte zum einen über die fallrekonstruktive Analyse einzelner Karrieren solche Bezüge auf formationsexterne Quellen aufgewiesen und zum anderen durch eine eher quantitativ objektivierende Untersuchung der Sequenzmuster beruflicher Positionierung sozialstrukturell präzisierend bestätigt werden.



## Literatur

- Alheit, Peter / Haack, Hanna (2004): Die vergessene Autonomie der Arbeiter, Berlin.
- Alheit, Peter / Bast-Haider, Kerstin / Drauschke, Petra (2004): Die zögernde Ankunft im Westen, Frankfurt/M.
- Best, Heinrich / Gebauer, Ronald (2002): (Dys)funktionale Differenzierung? Heft 3 der Schriftenreihe des SFB 580, Jena.
- Braun, Joachim / Klages, Helmut (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Band 2. Zugangswege, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Clemenz, Manfred (2001): Wir können nicht besser klagen, Berlin.
- Corsten, Michael / Giegel, Hans-Joachim / Gudulas, Niki / Kauppert, Michael / Hartmut Rosa (2002): Wege ins Bürgerschaftliche Engagement. Heft 5 des Sonderforschungsbereichs 580, Jena.
- Engler, Wolfgang (1995): Die ungewollte Moderne, Frankfurt/M.
- Engler, Wolfgang (1999): Die Ostdeutschen. Kunde von einem verlorenen Land, Berlin.
- Engler, Wolfgang (2004): Die Ostdeutschen als Avantgarde, Berlin.
- Erlinghagen, Marcel (2003): Die individuellen Erträge ehrenamtlicher Arbeit. Zur sozioökonomischen Theorie unentgeltlicher, haushaltsextern organisierter Produktion, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 55, S. 737-757.
- Gebauer, Ronald (2003): War die DDR eine entdifferenzierte Gesellschaft? In: Funktionseliten der DDR. Historische Sozialforschung, Vol. 28 (Sonderheft), S. 216-246.
- Goedicke, Anne (2003): Fachexperten und Leitungskader. In: Funktionseliten der DDR. Historische Sozialforschung, Vol. 28 (Sonderheft), S. 246- 269.
- Hornborstel, Stefan (2003): Gegenelite oder verdiente Kämpfer für den Sozialismus. In: Funktionseliten der DDR, Historische Sozialforschung, Vol. 28 (Sonderheft), S. 161-186.
- Hortleder, Gert (1970): Das Gesellschaftsbild des Ingenieurs, Frankfurt/M.
- Pollack, Detlef (2001): Wie modern war die DDR? Arbeitsberichte des Frankfurter Institut für Transformationsstudien 4/01.
- Pressestelle BMFSFJ (2004) zitiert nach:  
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/zweiter-freiwilligensurvey-kurzfassung.property=pdf.pdf>
- Reinecke, Stefan (1993): Die Geschichte eines Lächelns. Die Wittstock-Filme von Volker Koepp. In: Lebensläufe. Heft 8 der Zeitschrift „Magazin“ des Deutschen Historischen Museums, S. 3-11.
- Rosenblatt, Bernhard von (2000): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Band 1. Gesamtbericht, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Salheiser, Axel (2003): Du und deine Elite. In: Funktionseliten der DDR. Historische Sozialforschung, Vol. 28 (Sonderheft), S. 187-215.

- Solga, Heike (1995): Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft? Berlin.
- Solga, Heike (1997): Der Verbleib der Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach 1989. In: Stefan Hradil / Eckart Pankoke (Hg.) Aufstieg für alle? Opladen, S. 321 – 382.
- Van der Pot, Johan Hendrik Jakob (1985): Die Bewertung des technischen Fortschritts, Maastricht, S. 351.
- Vester, Michael / Hofmann, Michael / Zierke, Irene (1995, Hg.): Soziale Milieus in Ostdeutschland. Köln.
- Willeke, Stefan (1996): Die Technokratiebewegung zwischen den Weltkriegen und der „Kulturfaktor Technik“. In: Burkhard Dietz, Michael Fessner, Helmut Maier : Technische Intelligenz und „Kulturfaktor Technik“, Münster. S. 203-220.